**PROTOCOLE D’ACCORD**

**NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES pour l’année 2019**

Conformément à l’article L 2242-1 du Code du travail, dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, les Organisations Syndicales d’une part, et la Direction d’autre part, se sont rencontrées les 27 février, 05 mars et 15 mars 2019.

Au cours de ces rencontres, les différentes parties ont exposé d’une part leurs revendications pour les Organisations Syndicales et d’autre part, la Direction a présenté ses propositions.

A l’initiative de la Direction et sous l’impulsion de la DGRH Groupe, les parties ont décidé d’engager les négociations avec anticipation au regard du calendrier habituel afin de prendre en compte le contexte économique et social de ces derniers mois.

La Direction a entendu les demandes formulées lors des différentes rencontres et a souhaité y répondre par des signaux forts en continuant à accroitre les mesures salariales et sociales à destination des collaborateurs de l’entreprise.

La Direction tient en effet à souligner que l’entreprise est en constante évolution, cette dernière s’étant maintenue tout au long de l’année par le gain de nouveaux contrats et l’embauche de nouveaux collaborateurs, ce qui permet d’envisager la répartition de ces gains au profit des collaborateurs, acteurs majeurs de cette croissance.

Toutefois, il est important de rappeler que DES doit conserver un modèle économique compétitif afin de poursuivre son développement.

La politique salariale de DES pour l’année 2019 s’articulera autour des principes détaillés ci-dessous :



**Article 1 : Augmentation générale des salaires bruts de base de 2%, pour l’ensemble des collaborateurs sur les niveaux 2, 3, 4, 5 et 6, à partir du 1er juillet 2019**

Cette disposition concerne les salariés présents au 01/01/2019 et à la date du versement de ces mesures salariales, étant entendu, que cette disposition n’est pas applicable pour les salariés sous contrat en alternance (contrat d’apprentissage et de professionnalisation) ou aux salariés ayant bénéficiés d’une évolution et/ou augmentation entre le 1er janvier 2019 et le 30 juin 2019.

Cette augmentation sera versée sur le salaire du mois de juillet 2019 sans effet rétroactif.



**Article 2 : Augmentation individuelle : allocation d’une enveloppe de 0.8% à partir du 1er juillet 2019**

L’enveloppe des augmentations individuelles est calculée sur la base de 0,8% de la masse salariale brute (hors EVP) représentée par les niveaux : 2, 3, 4, 5 et 6 de notre classification. L’enveloppe devra être distribuée dans son intégralité et de manière proportionnelle au nombre de collaborateurs par site.

Le choix d’attribution individuelle est laissé à l’appréciation des managers.

Cette disposition concerne les salariés présents au 01/01/2019 et à la date du versement de ces mesures salariales, étant entendu, que cette disposition n’est pas applicable pour les salariés sous contrat en alternance (contrat d’apprentissage et de professionnalisation) ou aux salariés ayant bénéficiés d’une évolution et/ou augmentation entre le 1er janvier 2019 et le 30 juin 2019.

Cette augmentation sera versée sur le salaire du mois de juillet 2019 sans effet rétroactif.



**Article 3 : Allocation d’une enveloppe de 150 000 euros dédiée à l’amélioration des locaux et des conditions de travail**

Les transformations et/ou améliorations visées par cet article seront à l’initiative des Directions Régionales, elles devront être assimilables à des dépenses d’investissement (CAPEX) et concerner l’amélioration des locaux et des conditions de travail : travaux divers, réfection de la peinture, création de salles de repos, achat d’un frigo, etc.

Les initiatives proposées devront faire l’objet d’une double validation par le contrôle financier et la Direction Générale, avant d’être engagées.



**Article 4 : Augmentation de la Prime de vacances de 50 euros bruts**

La prime de vacances est portée à 550 euros pour un exercice complet et selon les conditions d’attribution en vigueur. Cette augmentation interviendra à la date habituelle de versement.



**Article 5 : Augmentation de la Prime de panier portée à 6,60 euros nets**

La prime panier est portée à 6,60 euros, les modalités de versement restent inchangées aux conditions fixées par notre accord social.

Cette augmentation interviendra sur le bulletin du mois de juin 2019.

La Direction s’engage à faire un rappel des dispositifs existants pour la prise en charge des repas journaliers.



**Article 6 : Elargissement du champ d’application du congé pour ancienneté**

Le critère d’ancienneté pris en compte pour l’attribution d’un congé pour ancienneté sera désormais la date d’ancienneté reconstituée. Jusqu’alors, seule l’ancienneté au sein de l’entreprise était prise en compte pour l’attribution de ce congé.

Les modalités d’octroi de ce congé supplémentaire reste inchangées, à savoir : l’ensemble des collaborateurs (toute catégorie confondue) ayant une ancienneté supérieure à 5 ans sont éligibles à la date anniversaire.

Ce droit à congé est acquis au 1er janvier de chaque année, Ce droit doit être pris au plus tard au 31 décembre de l’année considérée. Ce nouveau compteur intitulé « congés d’ancienneté » ne pourra faire l’objet d’un report au-delà du 31 mai de l’année n+1.



**Article 7 : Doublement du budget des œuvres sociales qui sera porté à 1,2% dans le respect des dispositions prévues par les textes**

Cette disposition s’appliquera pour l’ensemble de l’exercice 2019.



**Article 8 : Paiement intégral des heures supplémentaires effectuées durant la semaine (hors astreintes et rondes) dans la limite des 10 heures par mois.**

Les dix premières heures supplémentaires effectuées en semaine hors week-end et hors astreinte et rondes, seront payées intégralement selon le barème légal tout en respectant les dispositions prévues par notre accord relatif à la durée du travail.

Cette nouvelle disposition prendra effet sur le bulletin de paie du mois de juin 2019 (contenant les EVP du mois de mai 2019) sans effet rétroactif. Elle viendra se substituer aux dispositions relatives au compteur RCE (Repos Compensateur Equivalent) jusqu’ici en vigueur.

**Il est rappelé que chaque manager est responsable de l’utilisation des heures supplémentaires et du nombre d’heures supplémentaires qu’il autorise, l’exécution de chaque heure supplémentaire devant être dûment justifiée et validée.**



**Article 9 : Augmentation de la prime toiture portée à 4 euros bruts**

Les conditions d’attribution de la prime en vigueur restent inchangées. Cette disposition s’appliquera sur le bulletin de paie du mois de juin 2019.



**Article 10 : Augmentation et modification de l’indemnité «intervention en zone nucléaire contrôlée », elle est portée à 10 euros bruts**

Pour mettre en œuvre cette disposition il est convenu de dissocier les interventions en zone nucléaire des autres interventions en zone amiante, espace confiné. A cet effet, il sera créé deux rubriques de paie différentes.

Seul le montant de l’indemnité liée aux interventions en zone nucléaire contrôlées sera portée à 10 euros bruts par jour d’intervention.

Cette disposition s’appliquera sur le bulletin de paie du mois de juin 2019.



Il est rappelé que les mesures salariales visant la population cadre sont uniquement individuelles et fixées dans le cadre des orientations définies par le Groupe VEOLIA.



Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s’appliquer effectivement le principe de l’égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Elles considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l’égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

C’est dans cet objectif qu’une analyse de l’évolution des salaires entre les femmes et les hommes est réalisée à travers le rapport annuel lors de l’ouverture des négociations annuelles obligatoires chaque année.



L’ensemble des dispositions générales visées par le présent protocole sont récapitulées dans l’annexe 1 du présent protocole.

Fait à Rueil Malmaison, le 15 mars 2019 en 5 exemplaires originaux

|  |  |
| --- | --- |
| Pour la Direction | Pour la C.F.D.T |
| Directeur Général Exécutif | Délégué Syndical |

**ANNEXE 1 : Montant des Salaires bruts minimums, Primes et Indemnités applicables**

Mise à jour suite aux Négociations Annuelles Obligatoires 2019 et dispositions visées par le protocole d’accord signé en date du 15 mars 2019.

Le salaire brut minimum annuel garantie (euros) au sein de DEFENSE ENVIRONNEMENT SERVICES est fixé à **21 480 euros** soit **1 790 euros bruts mensuel.**

|  |  |
| --- | --- |
| **PRIMES / INDEMNITES NON CADRES** | **MONTANTS en Euros** |
| Indemnité d’astreinte Non-Cadre | 1.43 € bruts / heure |
| Prime de nuitée | 20 € bruts / nuit |
| Intervention en zone nucléaire contrôlée | 10€ bruts / jour d’intervention |
| Intervention en zone amiante, zone confinée | 7€ bruts / jour d’intervention |
| Indemnité de traversée Île Longue | 10 € bruts / jour |
| Prime de vacances (en année pleine et selon dispositions en vigueur) | 550 € bruts |
| Prime Qualité de service (année pleine et selon dispositions en vigueur) | 550 € bruts ou 750 € bruts |
| Prime d’entretien – Niveau 1 | 1.79 € nets / jour travaillé |
| Prime d’entretien – Niveau 2 | 2.21 € nets / jour travaillé |
| Prime d’entretien – Niveau 3 | 2.89 € nets / jour travaillé |
| Prime d’intervention d’urgence < 3H | 30 € bruts |
| Prime d’intervention d’urgence > 3H | 50 € bruts |
| Indemnité Panier | 6,60 € nets |
| Prime de cooptation (\*) | 250 € bruts/recrutement |
| Prime toiture | 4 € bruts / journée de travail comprenant une intervention > 3H |

(\*)Selon conditions définies à l’article 6 du protocole d’accord NAO signé en 2018.

|  |  |
| --- | --- |
| **PRIMES / INDEMNITES CADRES** | **MONTANTS en EUROS** |
| Indemnité d’astreinte Cadre (\*\*) | 20 € bruts / jour |
| Prime de nuitée (\*\*) | 20 € bruts / nuit |
| Prime de vacances (en année pleine et selon dispositions en vigueur) | 550 € bruts |
| Indemnité Panier | 6,60 € nets |
| Prime de cooptation (\*) | 250 € bruts/recrutement |

(\*)Selon conditions définies à l’article 6 du protocole d’accord NAO signé en 2018.

(\*\*)Les cadres dirigeants, Les membres du CODIR, Les responsables d’un centre de profit et Les responsables de fonction support, compte tenu de leur fonction ne sont pas éligibles au versement de cette prime.